

2. 强化教学能力信息化模式。在信息化快速发展的今天, 各行各业几乎都把信息化应用水平作为衡量其综合实力的重要考核指标, 教育行业作为社会的组成部分, 提高教师的教学能力理应成为教育发展的主要任务。按照中共中央、国务院印发《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》和2012年发布《教育信息化十年发展规划(2011—2020年)》的精神指示, 广东大部分职业院校通过参加信息化教学水平培训班、研讨交流会等方式加大对教师的信息化水平培训力度。通过一个周期建设, 各学校整体信息化教学能力得到提高, 信息化教学资源得到有效整合, 大大提升了教师的信息化教学水平。

3. 深化教师行业挂职立体化模式。近年来, 高等职业发展的趋势较为明显, 培养高水平技能人才成为各高职院校赖以发展的基础。广东作为我国较为发达的省份, 必然缺少不了各领域的高水平人才支持, 为了吸引和培养高技术人才, 相关部门先后出台了一系列的优惠政策, 一方面从国内外引进人才; 另一方面结合行业的发展需求, 与院校合作定向培养人才, 必须要有实操性强、专业水平高的专业教师队伍作保障。因此, 各高职院校全面制定了相配套的教师行业挂职锻炼制度, 提高教师的行业实践能力。通过到行业挂职锻炼, 取得一定效果, 但是还存在一些问题: 一是教师到行业挂职锻炼没有严格的考核制度和标准; 二是教师不受挂职锻炼单位的工作时间约束; 三是挂职锻炼时间有限, 难以完成一项完整的工作。

4. 提高科研水平多角度发展模式。科研不仅是高职院校发展中的一项重要工作, 而且还体现其在同类院校的技术能力。近几年, 广东各高职院校加大支持与投入, 充分发挥教育人力、财力、物力和信息等方面的作用, 利用院校内部各种有利条件高效率地实现科研的目标和完成科研任务。积极探索科研成果转化为社会效能的办法, 促进产学研结合, 制定各种政策支持教师参加各类学术活动, 促使教师了解本学科的发展前沿和动态, 拓展视野, 为提高科研水平打下良好的基础。目前, 广东高职院校整体科研水平处于国内领先地位。^[2]

二、教师教育培养模式存在的问题分析

(一) 培养模式较为单一

对于教师实践能力的培养和提升, 目前各高职院校的做法大都是采取“校企合作”的培养模式, 这种模式主要是院校选拔专业教师到行业跟班学习, 将理论知识运用到实践中, 看似科学合理, 但实际和预期效果可能存在一定的差距。通过对7家行业的调查, 结果表明教师在行业实践期间一时难以适应行业的大部分工作, 且教师的理论性太强, 提出和解决问题的方法过于感性。再者, 教师到行业学习只是为了完成任务, 和行业没有直接的因果关系, 导致行业不愿意让教师参与真正意义上的工作。例如, 某校的信息技术专业的教师被选派到某通信管理局跟班学习, 但每天工作任务是接电话和处理各种非业务性事物。不难看出, 如果行业切断了教师锻炼学习的路径, 那么“校企合作”就形同虚设。因此, 各高职院校要

结合实际, 想方设法拓宽教师实践能力培养途径, 使其呈多元化发展。

(二) 对教师培养模式定位不够准确

对专职教师的准确定位, 是培养综合应用型教师的基础和前提。近年来, 由于高职院校扩大招生规模, 造成教师短缺, 一定程度上出现教师混岗现象, 致使相关教师不能在自己的研究领域有所作为, 加之缺乏相关的分类管理制度, 从而导致教师的职业能力和职业素质提升缓慢。对于专业教师培养定位不准确, 主要表现在以下两个方面:

1. 存在混岗培养现象。据对广东省10所高职院校进行问卷调查, 结果显示有29.8%的专任教师跨专业授课和行政人员兼职授课, 这种情况的出现很容易导致专业性较强的教师综合水平弱化。混岗教师现状, 不仅加大培养难度, 且教师在新领域的知识学习中比较被动, 尽管学校采取了一系列措施, 但整体教育水平还是没有明显提高。

2. 缺乏落实分类管理。对教师进行分类管理不仅是优化高职院校的人力资源配置的重要途径, 更是加速推进教师队伍建设转型升级工程的重要支撑和建设高技能、应用型高职院校的必然选择。分类管理的主要目的是提升高校的整体水平和增强综合实力, 为社会培养技能型、实战型人才, 但在实际的运用中, 相当一部分高职院校岗位设置不科学, 分类管理不明确, 导致了教师定位不准, 教育培养取得的效果不明显。现阶段, 要想提高高职院校的教学水平和综合实力, 必须准确对教师进行定位, 科学地进行分类管理, 有针对性地进行教育和培训。

(三) 考评模式不健全

科学合理、客观公正以及体系完善的教师考评制度能准确地评判教师的教学水平和实践能力, 更能为教师的评优评先提供依据, 进而做到人尽其才, 一定程度上能够极大地调动教师的教育热情, 促进高等职业院校的稳步发展。相反, 考评机制存在缺陷, 不仅阻碍教师的发展, 且影响学校培养人才的质量。就目前的考评制度来看, 存在着几个方面的问题。

1. 考评制度过于机械化。高等职业院校对教师的考核工作, 都是由人事部门组织实施, 从某种意义上说过于机械化和行政化, 考核达到指标就算合格, 在实际教学中, 对于教师的评价是一项综合性的评判活动, 既要看教学能力和科研能力, 也要看教姿教态、思维能力、审美取向及对学生高尚品格塑造等方面。

2. 考评过程缺乏监督。下派到行业锻炼的教师, 缺乏制度的监管和约束, 往往是以行业的鉴定结论加以考核。相关行业的问卷调查显示选派的教师大多都达不到用人单位的要求, 但碍于情面, 鉴定却为优秀。出现上述问题的主要原因就是院校和行业缺乏共同的监管和考评制度。

3. 考评标准不科学。绝大部分高等职业院校把论文、课题、项目等作为衡量教师水平高低的唯一标准。因此, 在巨大